

不況下・韓国の労働問題と労働組合

柴田 弘捷

3月の韓国の労働問題関連諸機関の訪問で、韓国の労使関係は転換期にあるのではないかと、という印象を強く持った。

一つは、李明博保守政権の誕生と昨年秋以来の世界金融恐慌による雇用の悪化とその中で登場してきた韓国版「ワークシェアリング」がもたらしめている労働運動への影響である。

二つは、労使関係の制度的枠組みの問題で、「事業所単位の複数組合許容」と「労組専従者賃金支給禁止」の施行である。猶予期限切れ（2009年12月31日）が目前となっており、国際的にも再三再四の先送りは許されず、本年の労使関係の大きな課題となると思われる。

これらの諸点について、帰国後入手した諸情報をも加えて、検討してみたい。もちろん、わずか数日の見聞であり、十分な検討は出来ないが、今回の韓国労働問題の実態調査に参加した者としての責を果たすことにしたい。

1. 世界不況と韓国の経済・雇用状況の変化

2008年秋のアメリカのサブプライムローン問題・リーマンブラザーズの経営破綻に端を発した金融危機・世界不況は韓国経済にも大きな影響を与えた。

2000年以降5%前後の実質成長率を維持してきた韓国経済は、08年第4四半期（10～12月）-5.1%（対前年同期比）、09年第1四半期（1～3月）-4.3%（同）とアジア通貨危機による大不況に陥った1998年（-6.85%）以来の落ち込みとなった。鉱工業生産は、対前年同月比で、08年9月は6.3%のプラスであったが、10月以降は-1.9、11月-13.8、12月-18.7、09年1月-25.6、2月-10.0、3月-10.6、4月-8.2%と大幅な落ち込みが続いている。08年11月から09年1月の3ヶ月は1970年1月の統計作成以来の最低を更新していた。09年1月時点で、特に自動車-49.4%、一次金属-35.0%、半導体・同部品-23.5%（前年同月比）など韓国の主力製造業での落ち込みが著しかった。ただ、前月比で見ると、08年10月-2.5、11月-10.1、12月-9.6%であったが、09年1月1.7、2月7.1、3月4.8%とプラスに転じ、景気の底入れの可能性も見られてきた。

就業者数は08年11月まで増加を続けていたが、08年12月以降、特に09年1月以降は10万人を超える大幅な減少が続き、5月には21.9万人と99年3月（39万人減）以降最大の減少幅となった。6月に0.4万人の増加に転じた（前年同月比）が、製造業15.7万人、卸・小売・飲食業12.3万人、建設業8.8万人、電気・運輸・通信・金融業2.4万人の減少で、増えたのは公共

事業・個人・公共サービス業で（42 万人増）であった。そのうちの 64%（26.8 万人）が公共行政部門で占められている。これは雇用期間が 6 ヶ月しかない「希望勤労プロジェクト」（6/1 施行）^{*1}の影響が大きかったと思われる。

性・年齢別では、20～30 歳代の減少が目立。15～19 歳 1.9 万人、20～29 歳 5.2 万人、30～39 歳 19.9 万人、40～49 歳 2.6 万人の減少で、増加したのは 50 歳以上（30 万人）であった。

また、1998 年（6.95%）以降減少傾向であった失業率も 09 年 3 月以降上昇傾向を続け、6 月には 4.0%になった（08 年 3.2%）（表 1）。

09 年上半期（1～6 月）の 180 日以上勤続者（失業給付金受給資格が生じる）の非自発的退職者は 93.6 万人で、前年に比べて 13.2 万人増加しており、失業手当新規申請者の人数も 60.3 万人、失業手当受給者は 84.3 万人で、前年同期比でそれぞれ 18.4 万人、24.4 万人も増加している。

（以上の数値は、韓国統計庁データ、「聯合ニュース」wowkorea.jp 等より）

韓国の失業の定義は日本同様厳しく日本の「完全失業」とほぼ同じである。それゆえ、実質的に失業状態にある者はもっと多いと思われる。労働研究院は「拡張失業」の概念を使い、09 年 3 月の失業者数（率）を「公式失業者（率）」95.2 万人（4.0%）＋「潜在失業者（率）」94.5 万人（3.8%）＋「部分失業者（率）」70.5 万人（2.8%）＝260.2 万人（10.4%）と算出した^{*2}。

表 1 金融危機以降の雇用・失業動向

年・月	2008.1	2008.11	2008.12	2009.1	2009.2	2009.3	2009.4	2009.5	2009.6
就業者数（千人）	2384.7	2381.6	2524.5	2286.1	2274.2	23110	23520	23720	23967
前年同月比（千人）	97	78	-12	-103	-142	-195	-188	-219	4.0
失業者数（千人）	736	750	787	848	924	952	933	938	960
失業率（%）	3.0	3.1	3.3	3.3	3.5	3.7	3.7	3.9	4.0

出所：韓国統計庁発表データ。「聯合ニュース」（wowkorea.jp）より作成

以上のように世界金融不況は韓国経済に大きな打撃を与え、雇用情勢を著しく悪化させている。

2. 韓国版「ワークシェアリング」

このような雇用情勢の悪化に対して、政府は「ワークシェアリング」による雇用拡大の方針を提起した。

09 年 1 月 15 日、李明博大統領は、非常経済対策会議で「公企業が大卒初任給を引き下げて

雇用を増やす案を検討しなければならない」と指摘、公共機関の大卒新入社員の初任給を引き下げ、民間企業の初任給引き下げを誘導し、その賃金削減分を青年インターン採用に充て、また、公共機関が正社員を採用する場合時には一定割合をインターン経験者から優先採用するよう勧告する方針を固め、3月30日に、企画財政部が「先進化推進に伴う公共機関人員運用方向」を公共機関に通達した。その内容は次のようなものであった。

公共機関の経営効率化を進めている中で定員拡大は困難であることを前提に、自然減、希望退職などによる減少人員の一定割合を新規採用するための人材需給計画立案と、今年の採用拡大、早急な採用着手を促す。

インターン採用を当初計画より2,000人多い12,000人とし、昨年末採用2,875人に続き今年は9,300人を採用するとし、その7割を第1四半期に採用。

インターン生の評価をし、優秀なインターン生には正社員公開採用時にインセンティブをよう勧告。ただし、インセンティブの内容および施行は機関の判断にまかせる。

優秀なインターン生が別会社への就職活動を行う場合は、機関長の推薦状を発行。6ヶ月維持用勤務者にはインターン終了証を授与。(中央日報 joins.com 09.01.23)

インターン採用は、学歴制限は付けず、満29歳以下を原則に、柔軟に対応。(「聯合ニュース」2009.1.30 wowkorea.jp/Korea2009/02/01)

そして、08年10月に、「労使政委員会」が「経済危機克服のための社会的大妥協を推進する必要性」を確認、09年2月23日、「経済危機を克服するための労使民政非常対策会議(韓国労総、経済5団体、政府、市民、社会団体)」が、労使の苦痛分担による雇用維持とワークシェアリング、そのための政府の支援を内容とした、「労使民政の合意文」を採択した。ただし、民主労総はこの「非常対策会議」には参加していない。

その主要内容は以下の通りである(参考1参照)。

1. ・労働界は賃金の凍結・返納・削減を実践、経営界は解雇を自制し雇用水準を維持。
・労使は、ワークシェアリングを積極的に実践。
2. 団体行動と経営参加
・労働界は違法ストを根絶、ストを自制。経営界は不当労働行為を根絶。 ・労働界は企業の人事権と経営権を尊重、不合理な経営参加を要求せず、経営界は透明経営と倫理経営および誠実な労使交渉を通じて労使間の信頼基盤を作る。
3. 政府の役割と支援
 - 1) 賃金の凍結や削減の努力に対する支援、2) ワークシェアリングを実践する企業への支援、3) 物価安定など公共部門での支援、4) 雇用創出、5) 失業者、非正規職労働者に対する転職支援、職業訓練強化、6) 中小企業の欠員補充、7) 青年層の就業促進、8) 非正規職労働者の雇用安定、9) 雇用サービス伝達体系の拡充、10) 失業給付支給拡大
4. 社会的合意の伝播と合意事項の履行のための支援事項

この「合意文」が発表された翌々日の 25 日に、全国経済人聯合会は見解を発表し、雇用維持とワークシェアリングを推進するために、「高すぎる大企業大卒初任給を削減するとともに、既存社員の賃金を下方修正することによって財源を作り、それを雇用安定とインターンの採用に使用する」とし、以下の初年度年俸削減目標を掲げた（資料 2 参照）。

大卒新入社員の賃金については、初年度年俸が、2600 万～3100 万ウォン未満は 0～7%、3000 万～3700 万ウォン未満は 7～14%、3700 万ウォン以上は 14～28%削減、2600 万ウォン以下の企業も全般的に下方調整する。

以上のような政府方針、労使民政会議合意、経済界方針を受け、公共機関、民間企業は、続々と初任給（初年度年俸）削減、役員・管理職の年俸削減と新入社員とインターンの採用拡大計画と実施を始めた。以下、いくつかの事例を挙げておこう。

公営企業

- 韓国水力原子力 1/20 新入社員の賃金を引下げ、採用を増やすワークシェアを指示。インターン 390 人と大卒新入社員 150 人余の採用を予定。および溶接技能工養成学校開設（300 人規模）。
- 大韓貿易投資振興公社 インターン採用者から成績優秀者は正式採用する「真のインターン制」を施行、インターン約 20 人の募集計画。
- 韓国輸出保険公社 07 年幹部職員が返納した 38 千万 W を財源にインターン 55 人募集（当初 20 人から拡大）。
- 韓国石油公社 ワークシェアを通じた採用拡大を計画。（以上 wowkorea.jp 2009/01/20）
- 仁川空港公社 大卒新入社員の初任給を現行の 70%に引き下げ、幹部職員の有給休暇を無給に転換、新入職員採用規模を当初予定の 20 人から 40 人以上に拡大計画。（「中央日報」joins.com 09.01.23）

民間企業

- ウリィ銀行 大卒初任年俸減額（現行 3400 万 W→2700 万 W<20%現>年俸削減額 14 億 W）、下半期に大卒新入社員 250 人採用予定（当初予定に 50 人追加）。従業員の年休補償金返納と福利費用削減を財源に、青年インターンを年間 1200 人採用（3 ヶ月周期で 300 人ずつ）。今後、インターンプログラムを正社員採用と連携（正社員採用人員の 20%の範囲内で優秀インターンから採用、選考段階で加点）。（「中央日報」joins.com 09.02.25）
- LG グループ 大卒新規採用当初計画より 1000 人多い 4000 人採用計画（増員 1000 人の内 500 人はインターン採用<600 人を採用、内 500 人を一定期間後正規職に切り替え>）。財源は、役員の年俸を 10～30%、新卒の初任給を 5～10%削減。
- サムソングループ 大卒新入社員採用を当初計画より 1500 人増の 5500 人採用計画。また、大卒の未就業者を対象にインターン 2000 人を採用。財源は、役員の年俸削減、社員のベア凍結、超過利益分配金返納など。
- SK グループ インターン 1800 人採用。役員の供与削減。
- 現代・起亜グループ インターン 1000 人採用。役員給与 10%減額、課長級以上の管理職ベア凍結。
- STX グループ 1500 人新規採用。賃金返納・凍結、新卒初任給削減。（以上「東洋経済日報」toyo-keizai.co.jp 09/03/13）

以上、いくつかの事例を見てきたように、09 年に入って、政府方針に沿って、公営企業、大手の民間企業は、役員の年俸削減、管理職の年俸のダウンないし凍結、初任給（初任年俸）の

切り下げ、ベア凍結等々によって人件費を浮かせ、それでもってインターンを採用する、という「ワークシェアリング」を実施した。

その結果、上場企業の新規採用者数は08年に比べ、正社員の採用は40%減少し、インターンは4倍になるという調査結果が出ている。

韓国の就職ポータルサイト、インクルートの採用計画調査(09年3月12～18日調査)によると、09年に4年制大学新卒を採用する予定の企業は38%に過ぎず、採用しない企業は半数を超える55.4%であった。また、キャリアを採用は行うのは08年の76.1%から30%も少ない43.6%でしかなかった。そして、その採用人数も、09年の採用計画では、08年の採用者数29,177人(新卒21,961人、キャリア7,216人)に比べ、正社員の採用は11,633人減(-33.9%)の17,544人<4年制大学新卒採用13,830人(-37.0%)、キャリア採用3,715人(-48.5%)>と大幅な減少であった(上場企業365社調査)。他方、インターン採用は13,472人で前年比3.7倍(08年3,629人)となっている(上場企業578社調査)。(「中央日報」joins.com 09.03.24)

つまり、正社員採用の減少分の大半をインターン採用で代替したことになる。

とはいえ、すでに見たように、韓国の就業者数は減少傾向であり、失業者増加傾向が続いている。

しかも、このインターン採用は必ずしも正社員化にはつながっていない。インクルートが行った「インターンシップ正規職転換可否」アンケート(インターン採用計画のある上場企業174社、公共企業28社)結果は、「優秀インターンを正規職に切り替える」は49.5%(100社)、「現在検討中」ないし「まだ計画を立てていない」が10.4%(21社)で、40.1%(81社)は「正規職に切り替える計画がない」と答えている。(searchina.ne.jp 09/04/08)

他方では、事実上の解雇＝強制的希望退職が続出している。

聯合ニュースは4月2日、「公・民を問わず、事実上の解雇といえる強制的な希望退職が広がっている。会社側は希望退職申請者が目標値に達しない場合、電話や電子メールで辞職を促すメッセージを直接・間接的に送ったり、職員を対象とした投票や、慰労金を集めることで圧力をかけるなど、さまざまな方法を取っている」と、以下の内容を報じている。

韓国資産管理公社は、勤続7年以上の職員60人から希望退職の申請を受けた。同社は希望退職者がなかなか集まらず、勤務成績、年齢、当該職級内存続期間などを考慮し、一部職員に希望退職を勧告する内容の電子メールを送った。関係者は「当初は希望者が20人にも満たなかったが、メールの効果か、予想より多くなった」と話す。ただ、今回の退職者の多くは勤務成績問題が理由ではないとした。同社は今月、初任給を30%カットした大卒新入社員50人とインターン46人を採用する計画だ。

韓国農漁村公社は、昨年末に487人が名誉退職の形で退職した。同社は職級に応じ一定年齢を提示し、該当者は名誉退職を申請するよう促した。こうした方法について全社員を対象に賛否を問う投票を実施したほか、名誉退職を受け入れた職員の子どもはが同社入社試験を受ける際、書類選考で優遇する案を進めたが、撤回する一幕もあった。同社関係者は、「退職対象者らは反発もしたが、社会的世論と公社の

将来を考え勇退を決めた」と伝えた。

韓国ガス安全公社も、関係者が人員 10%削減目標を内部で立てたと明らかにしている。名誉退職、希望退職、自然減少などの方法で人員削減を行うが、必要に迫られれば、給与に比べ成果の伴わない職員に名誉退職を勧告する案も検討するという。

民間企業でも、形式は希望退職ながら内実は強制退職というケースが少なくない。

ハンファは先月 23 日、役員減俸と新入社員のワークシェアリング参加を宣言したが、3 日前に一部職員に退社を勧告していた。ハンファ側は、職級別退職年限が過ぎれば自動的に解雇となる制度だと主張しているが、周囲では事実上の強制退職とみている。

現代・起亜自動車は先月、研究開発部門の中間管理職者を対象に、勧告辞職を実施した。アジアナ航空もベテラン社員を対象に名誉退職を受け付けたが、労働組合が実質的に勧告辞職だと主張し反発している。

全国民主労働組合総連盟（民主労総）は、非正規労働者の解雇事例はさらに多く、昨年 11 月以降に全国金属労働組合の非正規労働者事業場で把握された人員だけでも 730 万に達すると明らかにした。（「聯合ニュース」09.4.2）

このように「韓国版ワークシェアリング」の実際は、ヨーロッパ型の「勤務時間や雇用形態を多様化させ、仕事を分かち合う（多くの人に就業の機会を与える）」ものでも、日本型の「労働時間を短縮し、賃金を減らし、雇用を維持する」ものでもなく、労働時間はそのまま、賃金の切り下げ、有給休暇の無給化など、加えて新規の正規雇用を抑え、場合によっては既雇用者の「希望退職」「名誉退職」の名での解雇により人件費を削減し、就職難にある大卒者を低賃金のしかも採用期間数ヶ月、正規採用への転換の保障もないインターン採用で、雇用を増やすというものであった。「労働時間の短縮による仕事の分かち合い（雇用の維持・創出）」という、ワークシェアリングの本来の姿とはほど遠いものである。

3. 韓国の労働組合と 2009 年の運動

以上のような厳しい経済情勢・雇用情勢の中で、韓国の雇用、賃金をめぐる労働組合運動に若干の変化が見られるようである。

はじめに、韓国の労働組合組織・運動の展開を概略見ておこう。

3-1. 韓国の労働組合

第二次大戦後の韓国の労働組合は、1945.8.15 の「光復」（日本の植民地支配からの開放）直後の左派系の「朝鮮労働組合全国評議会」の発足（45.11）に始まるが、翌年には右派系の「大韓独立促進労働総連盟」も発足（46.3）、南に反共国家を設立しようとする李承晩を支え、李承晩政権成立、朝鮮戦争後、「大韓労働組合総联合会」が発足（54.4）、韓国唯一の労働団体として、李承晩政権を支える基幹団体・御用組合となって活動した。

朝鮮戦争後、労働 4 法（「勤労基準法」「労働組合法」「労働争議調整法」「労働委員会法」）が制定されている（53 年）が、朴政権下で効力が停止され（61.8）、労働運動は抑圧され続けられてきた。62 年憲法では労働三権は一応認められていたが、改正労働法（63 年）で複数労組の実質禁止、政治活動禁止、労使協議会での労使紛争解決の義務づけが決められている。

60 年代の労働集約的な軽工業を中心とした韓国の工業化は、70 年代に入って朴政権・維新体制の下で重化学工業化が推し進められ、他方で労働運動の抑圧が強化され、「維新憲法」（72 年）で、公務員、公営企業、国民経済に重大な影響を与える企業の労働者には団体行動権の制限もしくは認めなくてもよい、と明記された。

このような中で、重化学工業化を下支えしていた輸出軽工業（繊維・衣服、雑貨など）を低賃金と劣悪な労働環境で担っていた若年女子を中心に労働争議が頻発、社会問題化していった。韓国労総はこれに対応できず、労働者は新たに組合をつくって権利を要求する形で運動が展開され、79 年には YH 貿易事件^{*3} が起こるなど、労働運動が激化してきた。

79 年 10 月、朴大統領が射殺され、維新体制は崩壊、80 年の光州民主化運動などにより韓国の民主化の流れが生まれるが（1980 年「ソウルの春」）、再び軍が介入、全斗煥政権が発足し、労働 4 法を改定、労働運動への「第三者介入の禁止」と企業別組合の強制を規定し、労働運動を事業所単位に封じ込め、労働運動への抑圧が続いた。

80 年代後半、野党、学生団体、市民などが参加し大統領直接選挙制を求める民主化運動が盛り上がり、87 年には、「6 月民衆抗争」では大統領の後継者に指名されていた盧泰愚から「民主化宣言」を引き出し、7 月、8 月の 2 ヶ月で 1,200 余の労働組合が結成され、1,636 件の労働争議が発生するほどの、労働者の大闘争が展開された。

しかし、87 年 11 月、全斗煥政権は労働法を改定し、労組設立規制を緩和する一方、「既存労組と同じ組織対象」「既存労組の正常な運営を妨害する正常な運営を妨害する目的」の場合は新しい労働組合は作れないとする「複数組合禁止の原則」を規定した。これによって、1 企業 1 組合が強制された。

これは、御用組合化していた韓国労総系の組合を保護し、そこから逸脱する組合を作らせない、という目的を持っていたと言ってよい。また、労働組合の政治活動、第三者介入、複数労組の全てが労働法によって禁止された。

87 年 12 月の直接選挙によって大統領に当選した盧泰愚が、労使紛争に公権力が介入しない方針をとったこともあり、労働運動が活発になり、89 年には 7,883 組合、193 万 2 千余の組合員（韓国労働運動史上最高）を記録した。御用組合の韓国労総に代わる新たなナショナルセンター結成の動きも現れ、90 年に「全国労働組合協議会（全労協）」が結成された。しかし、全労協には当初 456 組合が参加したが、ホワイトカラーの労組や大企業労組は参加しておらず、

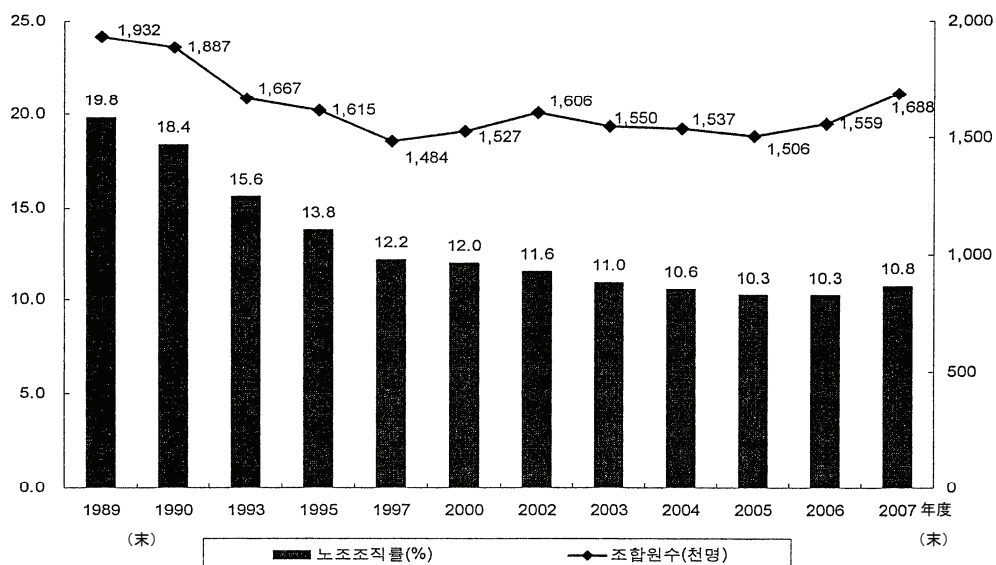
加盟労組のストライキに全労協幹部が応援に行くと「第三者介入」として逮捕されるなど、法規制を盾にした弾圧にあり、全労協はすたれていった。

こうした中で、労働関係法の改正を掲げ、勢力結集のためのナショナルセンター設立運動が展開され、95年「全国民主労働組合総連盟（民主労総）」が結成された。

96年、金泳三政権は「新たな労使関係による21世紀の世界一流国の建設」を打ち出し、大統領の諮問機関として労・使・公益委員による「労使関係改革委員会」を設置、法的には認知されていない民主労総にも委員を配分し、労働法改定の論議を始めた。しかし複数組合禁止、第三者介入禁止、整理解雇制導入などの主要部分で合意に達せず、対立点を併記したまま労働法改定要綱を政府に提出、政府は経済界よりの法案を国会に提出、12月与党のみで「ナルチギ（抜き打ち）採決」をした。労働界はこれに反発、韓国労総、民主労総が連帯して「労働法改悪反対闘争」をゼネストで闘った。野党、各種市民団体、OECD、ILOなどの国際機関もこれを批判した。結果、この法案は撤回された。翌年、複数労組は、上級団体は即時許可・企業単位は2002年から、整理解雇制は「緊迫な経営上の理由」がある場合に限り、かつ施行まで02年まで猶予、第三者介入禁止条項、労組の政治活動禁止条項を削除した新労働法が成立した。^{*4}

ところで韓国の労働組合は、1989年の7,883組合、組合員数193.2万人、組織率19.8%を最高に、減少・低下傾向にあった。組合員数は97年（148.4万人）にはいってやや持ち直し、02年

図1 労働組合組織率及び組合員数の推移



注：労組組織率＝組合員数／総被雇用者×100

資料：労働部、「2007年全国労働組合組織現況」

出所：金勲「韓国労使関係の現状」（2009.3 韓国労働研究院）

に（160.6 万人）になったがふたたび微減傾向が 05 年（150.6 万人）まで続いた。07 年には 02 年を越える数（168.8 万人）となり、10.5%（05 年）まで低下を続けていた組織率も若干の上昇を見た（07 年 10.8%）（図 1）。これは、06 年の公務員労働法施行に伴い公務員労組の設立が本格化したためと言われる。民間労組の組織率は 06 年の 9.5%から 9.2%に低下したが、公務員の組織率は 06 年の 27.7%から 67.1%と大幅に上昇している。

しかし中小企業の労働者と非正規労働者の大半は労働組合に組織されていない。

すでに述べたように、韓国の組合は、企業（事業所）別、正規職員による 1 企業（事業所）1 組合（単数組合）で構成されていた。しかし、近年、非正社員も加入できる「超企業労組」（産業別、地域別労組）も出現している（表 2）。特に産業別労組の伸張が著しい。

表 2 超企業労組の組合数、組合員数の推移

年	2003	2004	2005	2006	2007
組合数	469	399	425	431	345
組合員数（人）	484,400	605,071	603,820	618,356	865,423
組合員数割合（%）	31.3	39.4	40.1	39.4	51.3

出所：金勲「韓国労使関係の現状」（2009.3 韓国労働研究院）
元資料 労働部「2007 年労働組合調査」2008 年

07 年の組合数 5,099 組合のうち企業単位の労組が 92.4%（4,713 組合）と大半を占めているが、超企業組合の組合員数が 86.5 万人強で全組合員数の 51.3%を占めるにいたっている。

組合員数規模別構成は、組合数では 50 人未満の組合が 2,444 組合と全組合数の半数近くをしめる（47.9%）が、組合員数では規模 1000 人以上の組合（183 組合、3.6%）が 70.1%（118.4 万人）を占めている。大規模組合の組合員数が圧倒的に多いのは、産業別組合への転換が進んでいることが大きく影響している*5。

韓国の労働組合のナショナルセンターは、「韓国労働組合総連盟」（FKTU、以下、韓国労総）と「韓国全国民主労働組合総連盟」（KCUT、以下、民主労総）がある。

韓国労総は、1920 年結成の「韓国労働者相互福祉協会」にその源があるが、戦後、「韓国独立促進労働連盟」を結成（1945 年、48 年「韓国労働組合総連盟」に改称）、1960 年の 4.19 革命後の 61 年の朴正熙による軍事クーデター（5.16 軍事政変）後一時解散させられたが、「韓国労働組合総連盟」（韓国労総）として再発足、現在まで存続している。

08 年 1 月現在、25 産業に 2,872 組合（全組合数の 56.3%）を組織しているが、大半が企業別組合で、産業別労組は 6 組織でしかない。組合員数は 858,873 人で、韓国の労働組合員数のほ

ば半数（50.9%）を組織している。その政策は労使協調・御用組合的であり、ほとんど争議らしい活動は行っていない。

現在の民主労総は1995年に結成されているが、それ以前に結成された労働者組織、「全国労働組合協議会（全労協）」、製造業の労働者を中心とする韓国労働組合協議会（KTUC）、ホワイトカラーを中心とする KCIIF などその源泉としている。設立当初は労働法によって認められない非合法組織であったが、労働者の権利確立の運動の中心的存在となっており、存在感を高めてきた。

08年1月現在、19産業（大半が産業別組合）＋現代グループ労組協議会＋大宇グループ労組協議会で構成されており、組合数は690組合（全組合数の13.6%）であるが、組合員数は812,500人（韓国の労働組合員数の48.1%）で、大企業とホワイトカラー、サービス産業の労働者も多い。97年に上級団体として公認された。

なお、ナショナルセンターに属さない労組が1,537組合（30.1%）ある。^{*6}

民主労総と韓国労総の関係は、前述のしたような両労総の成立の事情、運動方針の相違から両労総の共闘は96年の「労働法改悪反対闘争」連帯してゼネストで戦った以外はほとんど見られず、その関係は、むしろ「敵対的」と言ってよいほどである。一般に韓国労総は穏健・企業内的色彩が強い組合で、民主労総は戦闘的で政治的問題も運動の課題としていわれている。韓国労働研究院の金勲は、「韓国労組右派系の運動路線は基本的に経済的組合主義」で「民主労総系の運動路線は政治的組合主義の性格をも」ち、韓国の労働運動は「韓国労総と民主労総へと両分され、相互に組織競争の争いが維持される構図」と見ている^{*7}。また、檀国大学の KIM Tae Gim も「韓国労総所属の事業場は労使関係が安定しているが、民主労総所属の事業場は労使関係が不安定であって、労働組合が所属する上位団体による労使関係の両極化現象がみられる。」「戦闘的労働運動は民主労総による大企業の労組の主導による」と述べている^{*8}。事実、ナショナルセンター別の争議件数の推移を見ると、民主労総の争議件数が圧倒的に多い。

表3 ナショナルセンター別スト発生件数の推移

年	2003	2004	2005	2006	2007
韓国労総	72 (22.0)	63 (13.6)	39 (13.6)	16 (11.6)	11 (9.6)
民主労総	255 (78.0)	396 (85.7)	344 (85.0)	119 (86.2)	102 (88.7)
未加盟・無労組	0 (-)	3 (0.6)	4 (1.4)	3 (2.1)	2 (1.7)
総数	327 (100)	463 (100)	287 (100)	138 (100)	115 (100)

出所：金勲「韓国労使関係の現状」（2009.3 韓国労働研究院）
元資料 労働部「2007年労働組合調査」2008年

3-2. 2009 年の労働運動

「世界恐慌」の下、不況が続く韓国では、「韓国版ワークシェアリング」に見られるように、労働条件の悪化が進んでおり、労働運動にも大きな影響を与えている。

09 年の賃金交渉では、賃上げ要求もしない、賃金削減、凍結で早々に妥結する組合が続出している。

現代重工労組は、2 月 25 日臨時代議員大会で 09 年の賃金要求を会社に白紙委任することを内容とする「賃上げ委任」案を上程、満場一致で議決した。昨年まで 14 年連続で賃金・団体交渉をストライキなしで妥結してきたとはいえ、労組創設 21 年目で初めてである。

韓国の 2009 年の賃上げ交渉は 97 年以降最高の妥結率で賃金交渉が迅速に進み、従業員 100 人以上の事業所で賃金交渉を行った 6,781 事業所の内、上半期に妥結したのは 2,451 事業所 (36.1%) で、08 年の上半期の妥結率 (26.7%) を 9.4 ポイント上回っている。

協約賃金⁹⁾の平均引き上げ率は 1.4% で、昨年上半期 (5.1%) より 3.7 ポイント低く、98 年比 3.4% 減で、99 年の 1.4% に次ぐ低水準であった。内 46.1% (1,129 事業所、前年の 7.6 倍) で賃金の凍結・削減が行われた (凍結 987、削減 142 事業所)。しかも、労組のある事業所の方が引き上げ率は低い結果であった (労組あり 0.8%、労組なし 2.0%)。 (「聯合ニュース」09/07/13 wowkorea.jp/news/Korea2009/0317)

他方、先に見た「経済危機を克服するための労使民政非常対策会議」に参加していなかった民主労総傘下で産別労組の全国金属労働組合は 4.9% (基本給基準で 87,709 ウォン) の賃上げと正規労働者の賃上げ率より高い非正規労働者の基本給引き上げ率を要求している (資料 3 参照)。昨年初めてストなしで前年を上回る賃上げを勝ち取った金属労組現代自動車支部は、不況で一部工場の操業停止したこともある中、賃金交渉スト権を確立してストを行った (「中央日報」japanese.joins.com 09.07.26)。また、解雇に対しては、以下に見るようにこのように、大規模かつ長期のストライキも展開されている。

貨物トラック運転手 15,000 人が所属する全国運輸産業労組・貨物連帯は、大韓通運の 38 人の解雇を主要因に 6 月 10 日全面ストライキに突入、15 日、以前の勤務条件で解雇者全員の復職を勝ち取った。

また、中国上海汽車の傘下にある双竜自動車は急激な業績悪化に陥り、法定管理に入って経営再建中であるが、09 年 4 月に全社員の 36% にも達する 3,000 人弱の整理解雇を発表した。これに反発した金属労組双竜支部は 84% の高率でスト権を確立、4 月 13 日に 4 時間の時限スト、5 月 8 日から部分ストに入り、平澤工場 (京畿道) を占拠している。これに対して非解雇者など 3,000 人が工場に突入、双方に負傷者が出る中、民主労総金属労組は 7 月 1 日に全面ストを決定するなど、激しい闘争になっており、スト突入後 50 日になる 7 月 8 日現在でも解決に至っ

ていない。

以上のように、不況下の中で、民主労総系の組合では解雇に対してはストライキを含む激しい戦いも展開されている。

4. 複数組合許容問題

すでに述べたように、韓国の労働組合は基本的に企業（事業所）別に組織された組合であり、一企業1組合が法律で規定されていた。産業別組合の場合も、支部となる企業（事業所）には複数組織は認められていない。

この「複数組合禁止の原則」は、朴政権、全斗煥政権および経営者において、御用組合化していた韓国労総系以外の組合が企業内に設立されることを阻止することを狙いとしていた。

しかし、ILO 条約 87 号（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）に反するこの規定は、「新たな労使関係による 21 世紀の世界一流国の建設」を打ち出した金泳三政権にとっては廃棄すべきものであった。

97 年に成立した労働法で、複数労組は、上級団体は即時許容、企業単位は 2002 年から認められることになった。しかし 01 年の改定の「経過措置」*10 で 2007 年に再び延長とされた。これも、06 年の「労組・労調法」改定で、「労使ともにこれに対する準備が不足しており、具体的施行策に対する同意の形成も不十分であるから、同制度の全面施行時に、産業現場の混乱はもちろん国民経済に大きな負担を与えるおそれがある」として、複数組合の許容は 2010 年 1 月からと 3 年間延期されていた。

この再三にわたる「複数組合許容」の延期は、表向きは、複数組合が出来た場合、労使交渉の窓口をどうするか、ということで合意に達しなかったことが理由となっている。

この問題を討議した労使政委員会では、経営側（全経連・商工会議所）は「交渉窓口の一本化」の法制化を要求し、労働側（韓国労総）は「労使の自治による決定」を主張し関連規定の法制化に反対した。そして、「労使が自律的に交渉窓口の一本化を図り、一本化がなされない場合、投票で過半数を得た労組が交渉権をもつ」という政府の妥協案にも反対した。民主労総はこの委員会に欠席し、参加していない*11。

しかし、労使双方にもう少し複雑な対応があったと思われる。

韓国労総は組織防衛の観点から反対していた。労使協調路線をとる韓国労総は、経営側から指名される可能性が高いため、「労使の自治による決定」を主張し、政府妥協案の「投票で過半数を得た労組が交渉権をもつ」については、民主労総との投票になった場合、勝てないことを恐れたと思われる。

また、経営側も必ずしも一本化していたとは考えられない。経営側の要求する「法制化」の内容は不明であるが、「複数労組」を「認めるべきだ」という主張と「認めるべきでない」という両方の主張が見られる。

『東亜日報』(09.5.12)は「年明け志向の複数労組、三星・LG など対策に苦慮」との見出しで、複数労組問題に対する産業界の対応を次のように伝えている。

労組のない三星グループのある役員は「三星の基本方針は、労組無しの原則を守ることだ」と述べた。

LG グループは、「相応の労経関係を発展させてきたが、複数労組の許容はこのよう雰囲気にな水を差しかねない」と懸念を示し、LG 電子の幹部は「従来の生産職労組のみならず、事務職や研究職労組まで出来ることになったら、会社として受け入れがたいだろう」と懸念した。

民主労総系の組合が存在している現代・起亜グループ、現代自動車のユン・ヨン Chol 副会長は、「複数労組の許容や労組専従者への賃金支払い禁止などは、先進的な労使関係のため、原則や法に則って、来年から必ず実施すべき」と主張している。

韓国経営者総協会は、労組組織強化のため、過度な要求には原則的に対応し、労組への加入や脱退は労働者の自由意志によって決める「オープンショップ制」を守る内容の経営界の指針を確定し、主要企業の労務担当役員を対象に説明している。(Japanese.donga.com /srv/service.20090512)

労組のない企業は、複数労組許容が労組を作られることにつながることへの懸念から、また労使協調的な韓国労総系の労組が存在する企業は、労使対抗的な民主労総系の組合が作られることへの懸念から、複数労組許容に反対している。民主労総系の労組がある企業では、それに対抗する労使協調的組合が設立されることは好都合なので賛成している。ここには、自企業の利害のみで評価し、企業間で一致していない思惑に、対外的にも複数労組許容を認めざるを得ないとする経営者団体の困惑、そして「民主主義国」であることを対外的に示したい政府という相関図が透けて見えてくる。

そのような韓国労総と企業・経営者団体のありようが、複数労組許容の「先送り」という結論になったと考えざるを得ない。

この妥協・先送りの決定に参加していない民主労総は複数労組の許容を強く求めている。

5. 労組専従者賃金支給問題

労組専従者賃金支給問題とは、「労働組合専従役員の給与を使用者が支払う」ことを禁止するという問題である。

韓国の労働組合員資格は企業籍のあるものに限定されている。そして、従来から労働協約また

は慣行などによって、単組、産別、ナショナルセンターの専従役員の賃金は企業負担になっている。

使用者側が組合専従役員に賃金を支払うことはILO も禁じているわけではない。この問題は労使の自律的な決定事項とし、法的関与の対象ではない、としている。ドイツやフランスでは産業別労組専従者の給与は労組が負担、事業所単位の労組代表に対しては一定範囲の有給活動時間を付与することを保障している。アメリカでは禁じられているが、交渉・協議時間を有給で付与することは認めているが、有給専従については禁止している^{*12}。

日本では、資本からの組合の独立と言う観点から、組合専従役員の賃金を「企業が払う」ということは禁じられており、不当労働行為に当たるものである（公務員労組では、表向き専従役員でないものが「専従役員」として活動し、それに対して使用者が賃金を払っている「闇専従」の存在が問題になっていたが）。

この問題への使用者側の不満は強く、過去に、使用者から「専従者給与支給禁止」の訴えもなされたことがあったが、大法院の判例（1991年5月28日）でも問題がないとされていた。

金泳三政権時、「ノーワーク・ノーペイ」の原則から、96年の「労組・労調法」制定時に「専従者給与支給の禁止」を定めたが、複数組合許容問題と同様、97年に成立した新労働法で、2006年末まで施行延期になり、さらに2006年「労組・労調法」改定をでも労使の合意が得られず、2009年末まで延期されていたものである。

経営側は一致して、専従者給与支給禁止を要求している。これに対して、労組側は、韓国労総も民主労総も一致して、労使の自治にゆだねるべきで、法律で禁止すべきでないと主張している。

労働組合側、特に財政基盤の弱い中小企業労組の多い韓国労総系にとっては組合活動にとって死活問題であることは確かである。

しかし、組合の経営からの独立という観点から見ると、組合員は企業籍がなければならない（従業員でなければならない）ということと併せて、やはり問題があると言わねばならないだろう。

今、韓国の労働組合は、1企業（事業所）に複数の組合を認める「複数組合許容」と、組合専従者の給与を企業が支払うことを禁止する「専従者給与支給禁止」という組合組織に関わる二つの制度の施行をめぐる問題で、労使対立、労労対立、使使対立という複雑な対立関係の中で、決断を迫られる時期に来ている。

また、不況からなかなか抜け出せない状況下で、組合員の雇用と労働条件を維持・向上が厳しい中、韓国労総は労働条件の低下を含む韓国版「ワークシェアリング」に同意し、賃上げ要

求も抑制する姿勢に入っているが、民主労総は、産業別組織への移行を進め賃上げ要求をし、解雇にはストライキで闘っている。大韓通運の解雇問題では全運輸産業労組・建設連帯は全面ストライキで闘った。しかし、金属労組は双竜労組闘争を支持し連帯ストを決定したが、その中核労組の一つである現代自動車支部は、連帯スト闘争を否決した。このように、産業別組合の最強と思われる金属労組内に足並みの乱れも見られる。

なお本論では触れることはできなかったが、現在韓国でのもう一つ大きな課題は、「88 万ウォン世代」といわれる韓国の非正規・若者のワーキングプアと「非正規労働者の大量解雇」問題がある。

近年、日本と同様、韓国でも若い世代を中心に非正規労働者が大量に増えてきた。そしてその多くが月収 88 万ウォン（約 7 万円）に満たないワーキングプアである、という^{*13}。

2006 年 11 月、「非正規労働者保護法」が成立、07 年 7 月に施行された。その内容は、非正規労働者に対する合理的理由のない差別処遇の原則禁止、雇用期間 2 年を超える有期契約社員の正規化、2 年以上使用した派遣労働者の直接雇用の切り替え義務などを規定している。この「2 年」の期間を初めて迎える 7 月を前に、政府は、この契約期間を「4 年」に延長する改定案を提出、野党、労組は「非正規労働者を量産する法案だ」として反対し、成立にいたらず、7 月 1 日から予定通り施行されることとなった^{*14}。

これにより、直接雇用で切り替えないで契約打ち切りになり失業する者が毎月数万人出る可能性がある。（Japanese.donga.com 090416 同 090616、wowkorea.jp09/0701）

日本と同様、今回の金融危機以前から進められていた「新自由主義」経済政策（規制緩和）の下で進んだ雇用流動化・非正規雇用化の中で生じた今回の恐慌は、「韓国版ワーキングシェア」の下での不安定なインターン雇用、さらなる雇用条件の悪化、働いても食べられないような低賃金の非正規労働者（ワーキングプア）、そして派遣切りによってさらに増える失業者という、社会問題が浮き上がり、韓国の労働組合にとっても、それへの対処が大きな課題となってきた。

以上のように、韓国の労働組合は、外需依存経済の韓国に降りかかっている世界的不況と新自由主義的経済政策・労働政策を展開する李明博政権の下で、「複数組合許容」と「専従者給与支給禁止」という制度的問題の解決と雇用不安定化が進む中での雇用の安定と労働条件向上を勝ち取らねばならないという難しい問題をかかえている。民主労総と韓国労総の労労対立の克服もまた大きな課題である。

検討することはできなかったが、進みつつある産業別組合化が一つの方向であると思われる^{*15}。

注

- *1 希望勤労プロジェクトとは、基礎生活保障受給資格に満たない低所得層 40 万人を対象に、最長 6 カ月間の一時的な働き口を提供する一種の公共勤労事業。当初 40 万人の雇用創出を目標としていたが、4 月に 25 万人に変更された。参加者には月 83 万ウォンが支払われた。（「中央日報」Joins.com 2009.04.27）
- *2 「公式失業者」=完全失業、「潜在失業者」=非経済活動人口の内就職をあきらめた「失望失業者」、「部分失業者」=短時間就労をしているが追加就職を希望している者
- *3 かつら輸出会社 YH 貿易の会社廃業通告に抗議して、当時の野党・新民党舎に籠城、政府が警察を投入して強制解散させた過程で、労働者が死亡し、新民党首総裁・金泳三が国会議員を除名された。
- *4 以上の韓国労働組合運動の歴史については、磯崎典世「シリーズ比較労働運動研究（10） 韓国の労働運動」（『生活経済政策』No.136 2008.5）、韓国国際労働協力院（KOILAF）議長パク・インサン（Park In-Sang）の講演「韓国の労働運動と政治発展」（08.10.21）（JILAF（韓国の労働事情）（jilaf.or.jp））に多く負っている。
- *5 数値は、金勲「韓国労使関係の現状」（2009.3 韓国労働研究院）および「聯合にニュース」（wowkorea.jp 08/09/19）による
- *6 国際労働組合組織情報「ナショナルセンター基礎情報」（jilaf.jp/nc/inter_db/）および「聯合ニュース」（wowkorea.jp 08/09/19）
- *7 金勲「韓国労使関係の現状」（2009.3 韓国労働研究院）
- *8 KIM Tae Gi「韓国の労使関係」（専修大学・檀国大学合同研究会（09/3/16）レジュメ）
- *9 協約賃金には定額給与と固定給与が含まれるが、超過給与、特別給与、昇進に伴う上昇分は除外されている。
- *10 「一つの事業または事業場労働組合が組織されているには場合は 2006 年末までは、その労働組合と組織対象を同じくする新しい労働組合を設立することは出来ない。」（付則第 5 条「労働組合設立に関する経過措置」）
- *11 「複数労組許容」問題の経過及び 06 年の「労使政代表者会議」については、磯崎典世「シリーズ比較労働運動研究（10） 韓国の労働運動」（『生活経済政策』No.136 2008.5）および元吉宏「韓国における労働組合及び労働関係調整法の一部改正と施行の先送り」（『外国の立法』33 2007.9）を参照した。
- *12 元吉宏「韓国における労働組合及び労働関係調整法の一部改正と施行の先送り」（『外国の立法』33 2007.9）参照
- *13 禹哲熏・朴権一 金友子ほか訳『韓国ワーキングプア 88 万ウォン世代』（2009 年 明石書店）、および『朝日新聞』（09/7/29 朝刊「オピニオン」）参照
- *14 韓国の派遣労働については、呉学殊「グローバル化と韓国の労働事情」（労働調査協議会『労働調査』2007 年 11・12 月号）、労働政策研究・研修機構「海外労働情報」（韓国）（2008 年 7 月）（jil.go.jp/foreign/jihou/2008_7/korea）参照
- *15 韓国労組の産業別組合化については、相田利雄「韓国金属産業における労使関係一企業別組合から産業別組合へ転換一」（『大原社会問題研究所雑誌』No.576/2006.11）参照

資料 1

「経済危機を克服するための労使民政の合意文」の主要内容

（経済危機を克服するための労使民政非常対策会議、2009 年 2 月 23 日発表）

1. 賃金と雇用 → 労使の苦痛分担による雇用維持とワークシェアリング

- ・ 経済危機を克服する過程において、労働界は企業の経営与件に応じて賃金の凍結・返納・削減を実

践し、経営界は経営上の理由による解雇を自制して既存の雇用水準を維持するようにする。

- ・ 企業は構造調整が避けられない場合でも一方的な人員削減よりも希望退職を最大限に活用するようにし、労使民政は債権金融機関が労使の苦痛分担とワークシェアリングの努力を最大限に尊重することを促す。
- ・ 労使は各事業場の実情に合わせて、交替制の改編、労働時間の短縮、賃金ピーク制の導入拡大、循環休職および休業制度の導入、無給安息月（年）制度の導入、人員再配置、教育訓練（休暇）、在宅勤務など、多様な方法によってワークシェアリングを積極的に実践する。
- ・ 労使は大企業を中心に賃金の凍結・返納・削減や経費節減を実践することにより、非正規職労働者と下請協力会社の労働者の雇用安定を支援するように努める。
- ・ 大企業は社内下請会社と協力会社（またはこれらの会社で失職した世帯主）を積極的に支援して、これらの会社の雇用安定と共存共栄を図る。
- ・ 労使政三者は、労働時間の柔軟化、職務価値と熟練要素を拡大した賃金体系への転換、迅速な再就業支援などのために共同して努力する

2. 団体行動と経営参加 → 労使の信頼と協力による共生の文化の定着

- ・ 労働界は不法ストが根絶されるようにし、経済危機を克服する過程でストを自制する。
- ・ 経営界は不当労働行為が根絶されるようにする。
- ・ 労働界は企業の人事権と経営権を尊重して不合理な経営参与を要求せず、経営界は透明経営と倫理経営および誠実な労使交渉などを通じて労使間の信頼の基盤を作る。

3. 雇用維持とワークシェアリングのための政府の役割と支援

1) 賃金の凍結や削減の努力に対する支援

- ・ 政府は、ワークシェアリングを実践する企業に対して税制支援をするのと同様に、ワークシェアリングによって賃金所得が減少した労働者に対しても相応の税制支援を推進する。そのため、時限的に社内勤労福祉基金を通じて労働者に生計費を支援できるようにする。
- ・ 政府は、労使の合意によって賃金を削減してワークシェアリングを実施した中小企業に対して、賃金削減額の一定の比率に相当する金額を損金に算入することができるようにするなど、時限的な税制支援策を考究する。
- ・ 労使政の三者は賃金ピーク制などを通じて雇用を維持または延長する労働者に補填手当を支給する制度が活性化するように努力する。
- ・ 政府は、賃金を削減してワークシェアリングを実践した企業で倒産や経営上の理由による解雇などで失職した労働者に支給すべき失業給付と退職金を算定するときは、賃金が削減される前の金額を基準にすることができるようにする。

2) ワークシェアリングを実践する企業などに対する支援

- ・ 政府は雇用維持支援金の支援水準を上方調整するとともに、職業訓練や休職期間などのような支援要件を緩和するようにする。
- ・ 労使民政は、経営が悪化した企業の労使が合意して雇用を維持するために法定基準に達しない休業手当を支・受給して労働時間の短縮や休業を実施する場合には、労働委員会が勤労基準法上の例外承認申請を審査するときにその旨を尊重するように促す。また、政府は休業労働者に対する支援対策を作る。

3) 物価安定など公共部門での支援

- ・ ワークシェアリングによって賃金が減少した労働者と国民が生計費の負担を軽減することができるよう、政府と企業は物価安定と価格安定のために積極的に努力する。

- ・ 労働者を含む国民の教育費を軽減するため、政府は公教育活性化方案を考究する。
- ・ 労働者の住居費を安定させるため、政府は持続的に不動産価格安定対策を作る。
- ・ 経済危機を克服する期間中、ウォンの対ドル交換レートと原資材価格の上昇などによる公共料金の値上り要因を最小化するため、政府は公共機関が経営効率性を持続的に向上させることによって値上り要因を最大限に吸収するようにさせる。

4) 雇用創出

- ・ 保健、社会福祉、教育、文化、環境、地域社会開発など、社会サービス分野での雇用を拡大し、この雇用が持続可能なものになるよう、政府は制度的基盤を拡充する。
- ・ 政府は短期的で低賃金の財政支援による雇用を社会的企業へと転換・育成する。
- ・ 企業は剰余金などの内部留保資金を活用して未来の成長動力となる分野に先制的に投資するなど、雇用を拡充することに努力する。
- ・ 国内外の経済事情の変化などで雇用与件が急激に悪化した地域が発生した場合、政府は該当地域を雇用促進開発地域に指定して、地方自治体および企業の雇用促進と雇用創出を支援する方案を考究する。

5) 失業者や非正規職労働者に対する転職支援と職業訓練の強化

- ・ 労使政三者は再就業センターや転職支援センターの機能と役割を拡大して、失業者および失業予定者と非正規職労働者に対する就業の相談や斡旋などの雇用支援サービスを拡大する。
- ・ 労使政三者は労使共同訓練事業の領域と規模を拡大・改編して、失業者および失業予定者と非正規職労働者に対する職業訓練の機会を拡大する。
- ・ 労使政三者は労使共同訓練事業の領域と規模を拡大・改編して、失業者および失業予定者と非正規職労働者に対する職業訓練の機会を拡大する。
- ・ 政府は「勤労者能力開発カード制」を利用して受講できる職業訓練のカリキュラムを拡大して、非正規職労働者の職業訓練の機会を拡充する。
- ・ 政府は前職失業者と新規失業者の職業訓練のための財源を拡大し、需要者の選択権（職業能力開発講座制度の拡大施行）を強化して実業者の職業訓練の機会を拡大する。
- ・ 政府は失業者と危機世帯の成員が職業訓練に専念できるように訓練期間中の生計費の貸付を拡充するとともに、就業支援サービスを提供する。
- ・ 政府は、構造調整の危機にさらされている労働者を対象にして転職支援サービスを提供する企業に対して支援を強化する

6) 中小企業の欠員補充

- ・ 政府は、欠員のある企業のデータベースを構築したり、個々人に対する就業支援計画書を整備するなど、集中的な就業支援サービスを提供するとともに、中小企業の雇用環境を改善するなどして欠員を埋めることを積極的に支援する。

7) 青年層の就業促進

- ・ 政府は就業が困難な青年層に対して総合的な就業支援サービスを提供する「ニュースタープロジェクト」を拡大する

8) 非正規職労働者の雇用安定

- ・ 政府は非正規職労働者の雇用を安定させるために財政支援などの多様な解决方案を考究する。

9) 雇用サービス伝達体系の拡充

- ・ 雇用維持、ワークシェアリング、失業給与、および就業促進のための対策を効果的に推進するため、政府は雇用サービス伝達体系を拡充し、民間はボランティア活動など多様な方式で支援する。

10) 失業給与の支給拡大

- ・ 雇用状況に応じて、失業給与の受給要件、個別・特別延長給与の支給要件、および支給期間などを、時期を限って弾力的に適用する方案を政府は考究する。

4. 社会的合意の伝播と合意事項の履行のための支援事項

1) 企業単位、地域単位、全国単位で譲り合いの労使交渉を拡散させる。

- ・ 事業場単位では、危機を克服するための譲り合いの労使交渉が拡散するよう、労使団体が所属労組と会員会社に対して雇用維持・ワークシェアリングの方法を指導する。政府は「危機克服支援団」を構成・運営する。
- ・ 労使民政の四者は、労使民政非常対策会議が地域単位で雇用維持・ワークシェアリングの方法など危機克服対策を立てて実践するように支援する。

2) 中央レベルで社会的合意を積極的にサポート

- ・ 労使民政の四者は「経済危機を克服するための労使民政非常対策会議」傘下に履行点検団を構成・運営し、これを経済社会発展労使政委員会に支援させて合意事項が履行されているかどうかの点検を徹底させる。
- ・ 政府はワークシェアリングの優秀事例を発掘して広報するなど、公共部門と民間部門に模範事例を広め、より多くのワークシェアリング優秀企業を表彰する。
- ・ 政府は政府機関やマスコミなどと共同でキャンペーンを実施して、社会的にワークシェアリングの雰囲気を盛り上げる。

資料 2

全国経済人联合会「雇用安定のための経済界の発表文」の主要内容（2月25日発表）

1. 賃金と雇用 → 労使の苦痛分担による雇用維持とワークシェアリング

今年の経済成長率がマイナス 2%と展望されていること、企業の経営与件の悪化、20 万人分の雇用が消滅するおそれがあることなど、「雇用大乱」が憂慮される状況にあって経済界が共同して雇用維持およびワークシェアリング事業を推進する。

2. 目標

高すぎる大企業の大卒初任給を削減するとともに、既存社員の賃金を下方調整することによって財源を作り、それを雇用安定と新規社員やインターンの採用に使用する。

3. 賃金の下方調整

既存社員の賃金は労使合意によって下方調整するように誘導する。

大卒新入社員の賃金は競争相手国よりずっと高いので合理的な水準になるように調整する。初年度年俸が 2600 万ウォンを超える企業の場合は、各企業の実情を考慮して差をつけて削減する。削減率は、初年度年俸が 2600 万ウォン以上 3,100 万ウォン未満なら 0～7%、3,100 万ウォン以上 3,700 万ウォン未満なら 7～14%、3,700 万ウォン以上なら 14～28%とする。また、初年度年俸が 2,600 万ウォン以下企業でも全般的に下方調整する。

4. 賃金削減分の活用方法

賃金の削減分は雇用維持とワークシェアリング事業の財源として活用する。

資料 3

全国金属労働組合「2009 年賃上げ要求」の主要内容（2月25日発表）

1. 金属産業の最低賃金

労働者全体の通常賃金（月額 2,140,699 ウォン）の 50%に相当する月額（1,070,350 ウォン）を金属産業の最低賃金とする。所定労働時間を月 209 時間とすれば、時給は 5,121 ウォンとなる。

全国民主労働組合総連盟は常時雇用労働者 5 人以上の事業場の労働者の平均定額給与の 50%を最低賃金とすることを要求している。2008 年の平均は月額 2,140,699 ウォンであったから、この 50%に相当する 1,070,289 ウォンを最低賃金として要求する。そのためには、現行の月額 950,000 ウォンを 12.7%引き上げる必要がある。

適用対象は金属事業場で働くすべての労働者（非正規職労働者や外国人労働者を含む）とし、適用期間は 2010 年 1 月から 12 月までとする。

最低賃金を適用するとき、既存の労働条件が低下しないようにする。

2. 金属産業の賃上げ要求率

金属労組では経済が危機的状況にあることを考慮し、使用者が非正規職労働者を含む総雇用を保障することを前提としたうえで、2009 年の賃上げ要求率を例年に比べて相当に低い水準に設定した。

実質賃金の低下を防ぐため、2008 年の物価上昇率 3.0%に、2007 年の労働所得分配率 61.5%と 1996 年の 63.4%との格差である 1.9%を加算して、賃金を 4.9%引上げることを要求する。基本給基準では 87,709 ウォンの賃上げを要求する。

このように正規職労働者の賃上げ率を最少化するが、その代わりに、正規職労働者と非正規職労働者との賃金格差を解消するために、非正規職労働者の基本給引上げ率を正規職労働者よりも高くする。

* 出所：資料 1,2,3 とともに「労働ニュース」第 2009-30（資料提供<株>漢英 JBS）sjchp.co.kr/koreanews/labornews/200903